

# NOVOTNY ÁDÁM

## Távmunka az információs társadalomban

### Atipikus *versus* hagyományos foglalkoztatási formák

Néhány évvel az ezredforduló után, a fejlett országok munkavállalóinak közel fele már nem a hagyományosnak mondott munkaviszonyban éli mindennapjait. Egy 2001-es felmérés szerint, az EU-ban foglalkoztatottak 46,1 százaléka<sup>1</sup> un. „atipikus” (*atypical*) vagy „feltételes” (*contingent*) formában dolgozik (Magyarországon ez az arány 23,6 százalék) [EC 2002a]. Az „atipikus munka” (*atypical job*) kifejezés népszerűsítésében a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) játszott főszerepet a 80-as években, s azóta számos tanulmány íródott a témában. Atipikusnak azon foglalkoztatási formák tekinthetők, melyek legalább egy elemükben eltérnek a hagyományos munkaviszonytól [Borbély et al. 2000]. A hagyományos foglalkoztatási paradigma meghatározó elemei a következők [ECaTT 2000, 3. o.]:

- hosszú-távú, akár élethosszig tartó munkahely,
- szabványosított munkaidő (08.00–16.00),
- teljes időes foglalkoztatás (40 óra/hét),
- az állam által biztosított szociális juttatások,
- erős szervezeten belüli együttműködés, melynek alapja a szemtől szembeni kommunikáció, valamint
- korlátozott kommunikáció a vállalaton kívüli szereplőkkel (sokszor csak a beszerzési és értékesítési osztálynak vannak külső kapcsolataik).

Ezzel szemben az atipikus munkavégzés főbb formái az alábbiak:

- részmunkaidős foglalkoztatás,
- határozott idejű munkaviszony,
- *önfoglalkoztatás* (pl. kisvállalkozók, saját számlára dolgozók, mezőgazdasági kistermelők, stb.),
- *munkaerő közvetítés* (pl. contracting out, temporary help agency workers, on-call workers stb.),

---

<sup>1</sup> Ide véve az önfoglalkoztatott, határozott idejű szerződéssel rendelkező és részmunkaidős dolgozókat.

- *hagyományos távmunka* (alacsony bérezésű és eszközigényű, szakértést nem igénylő, elsősorban manuális munkák, pl. bedolgozói munkavégzés) és
- (modern) távmunka.

A fent említett kategóriák természetesen átfedhetik egymást. Az atipikus munkaformák térnyerése szorosan összefügg az információs és kommunikációs technológiák forradalmával. Az új technológiák lehetővé teszik a nyersanyag (információ) és a termék (tudás) bitek formájában való szállítását, a másodperc törtrésze alatt, földrajzi korlátok nélkül. A termelés egyik legmelegebbnek vélt tényezője, a munkaerő, „éppoly mobillá, változtathatóvá vált, mint maga az informatizált termelési folyamat és az azt meghatározó információtechnológia. Munka bármikor és bárhol – ez az új paradigma” [Szabó 2003, 82. o.]. A vállalatoknak tehát tartózkodniuk kell a hosszú távú elkötelezettséget jelentő beruházásoktól, helyette inkább fel kell készülniük a gyors váltásokra, a bizonytalan környezethez való alkalmazkodásra. „A posztindusztriális modell gazdasági dinamikájával egyszerűen nem fér össze a hagyományos, határozatlan idejű, visszafordíthatatlan foglalkoztatás.” [Szabó-Négyesi 2004, 54. o.] (lásd 1. táblázat)

*1. táblázat: Az ipari és a posztindusztriális társadalom foglalkoztatási modelljeinek összehasonlítása.*

<b>Ipari társadalom</b>	<b>Posztindusztriális modell</b>
Lassan változó technológia, alacsony fokú innováció	Gyorsan változó technológia, állandó innováció
Alacsony tudásrész a termékekben, anyagi folyamatok dominanciája	A termék értékének a javát a tudás adja
Rutin folyamatok a termelésben	Állandóan megújuló tudáskészlet, növekvő jelentőségű köztudás
Magas fokú tőkespecifikusság	Alacsony fokú tőkespecifikusság
Állandó, stabil foglalkoztatás	Atipikus (feltételes) foglalkoztatás

[Szabó-Négyesi 2004, 50-51. o.]

Az alkalmazottak széles-körű kompetenciái, „bevethetősége” (alacsony tőkespecifikusság) jelentősen csökkentik a munkaerőköltséget. Csak azon dolgozókat kifizetődő hosszú távon alkalmazni, akik bárhol, bármilyen feladatot képesek ellátni, a munkaerő-szükséglet másik részét, pedig érdemesebb a piacról, az említett atipikus módokon „beszerezni” [Szabó-Négyesi 2004, 59. o.]. A felmérések szerint a vállalatok elsősorban a tevékenységüknek irányt adó, a vállalati tudásbázist (*core competency*) birtokló dolgozóikat kötik magukhoz hosszú távon. Mivel azonban egyre szűkül a csak egy válla-

latra jellemző tevékenységek köre, csökken a viszonylag nagy szociális biztonságot élvező, „vállalati magot” alkotó, állandó alkalmazottak aránya is. A könnyen másolható, kevésbé vállalat-specifikus munkafolyamatokat tehát célszerűbb piaci alapokra helyezni, amely jó táptalajt jelent az atipikus foglalkoztatási formák számára.

A hagyományos foglalkoztatási paradigma kialakulása elsősorban a dolgozók érdekeit érvényesíteni igyekvő szakszervezeteknek és az állami szabályozásoknak köszönhető. Paradox módon, éppen a biztonságos és költséges foglalkoztatási formákhoz való ragaszkodás kényszeríti a vállalatokat a rugalmasabb, olcsóbb és szükségképpen bizonytalanabb munkaformák bevezetésére, és ezzel párhuzamosan a hagyományos munkaerő leépítésére. Talán ezen ellentmondást felismerve, a kormányzatok újragondolták foglalkoztatás-politikájukat és ma már sokkal nyitottabbak a nem tipikus munkavégzési formák felé: belátták, hogy a lakosság széles rétegeinek foglalkoztatása nem oldható meg az új munkavégzési formák kizárásával. Az EU azonban ismét olyan módon akarja „jóllakatni a kecskét”, hogy a káposzta is megmaradjon: komoly erőfeszítéseket tesz a versenyképesszer által diktált rugalmas foglalkoztatási formák szociális hálójával való körbefonására, eddig azonban nem sok sikerrel.

A munkaadókat elsősorban a munkaköltségek csökkentése motiválja: csak annyi órára, napra, hétre alkalmaznak humán erőforrást, amennyi az adott feladat teljesítéséhez feltétlenül szükséges. Ezzel szemben a munkavállalók sokszor nem önszántukból, hanem kényszer hatására döntenek az új munkaformák mellett. Például a fiatal anyák számára előnyösebb a részmunkaidős foglalkoztatás, illetve az otthoni munkavégzés, mert így több időt tölthetnek családjukkal, több időt fordíthatnak gyereknevelésre. A szellemi dolgozókat elsősorban a nagyobb függetlenség, a „szabadságérzés” vonzza: így maguk oszthatják be idejüket, felszabadulnak az állandó, közvetlen ellenőrzés alól és akár több munkaadónak is dolgozhatnak egyszerre. A csökkent munkaképességűek számára is általában csak az atipikus munkaformák jelentenek esélyt a munkavégzésre. Látható, hogy a munkaadók és munkavállalók érdekei sokszor egymásra találnak az atipikus foglalkoztatásban, amely jelenleg az egyetlen alternatívája a változó munkaerőpiaci és társadalmi igények kielégítésének.

A kérdés persze közel sem ilyen egyszerű, hisz az ICT könnyen fellazíthatja a stabil munkaviszonyokat. A sokszor szakértelmüket nagy távolságból bérbeadó dolgozók lazán kapcsolódnak a vállalathoz, „székük állandóan inog, munkájuk, szolgáltatásuk folyamatosan a verseny kontextusába van helyezve” [Szabó 2003, 85. o.]. A felmérések szerint a munkaidő fokozatosan nő, a munkafeladatok egyre tornyosulnak, a munkavállalóknak egyre nagyobb nyomás alatt kell teljesíteniük. Mindez negatívan befolyásolja a

családi életet, a társas kapcsolatokat, a testi és lelki egészséget, azaz az életminőséget. A megkérdezett amerikai munkavállalók 45 százaléka nyilatkozta, hogy többet és nagyobb stresszben dolgozik, mint három évvel korábban [Gillian 1995]. Ugyan az európai munkavállalók átlagos munkaideje némileg kevesebb, hasonló tendenciákkal számolhatunk Európában is. Meglehetősen összetettek tehát az új technológiák társadalomra és gazdaságra gyakorolt hatásai, melyeket jelen cikkben terjedelmi korlátok miatt nincs mód részletesebben kifejteni.

Mindmáig nincs például egyetértés abban a kérdésben, hogy az információs és kommunikációs technológiák csökkentik, vagy növelik a munkanélküliséget, a társadalmi egyenlőséget. A felmérések szerint az alacsony jövedelmű, alacsony iskolai végzettségű, vidéki lakosság esélye a legcsekélyebb a modern technológiák előnyeinek realizálására. Ezek szerint a technológiai különbségek még inkább eltávolítják egymástól a társadalmi csoportokat, tovább szélesítik a digitális szakadékot. Az új technológiák foglalkoztatásra gyakorolt hatását sokan „kreatív rombolásként” (*creative destruction*) fémjelzik, mely során fokozatosan eltűnnek az elavult technológiákra alapuló munkakörök a modern technológiákhoz értő munkavállalók javára [Di Martino 2001, 67. o.]. Ezt a jelenséget egyes tankönyvek „technológiai munkanélküliségként” kategorizálják. Az új technológiák hatása szektoronként is eltérő, hisz míg a termelő szektorban foglalkoztatottak számát csökkenti, addig a szolgáltatató iparban dolgozók arányát növeli, ezzel jelentősen hozzájárulva a fejlett gazdaságok szektorális struktúraváltásához. Di Martino [2001, 68–69. o.] meglátása szerint, az új technológiák egyszerre csökkentik és növelik is a munkahelyek számát, de hosszú távú nettó hatásuk inkább az utóbbi. Egyes szakértők szerint azonban az igazi előnyök túlmutatnak a kvantitatív kérdéseken. Sokkal fontosabb ugyanis a teremtetett munkahelyek minősége, illetve az, hogy hogyan lehet a munkavállalókat – és különösen a hátrányos helyzetben lévőket – ellátni a modern technológiákkal annak érdekében, hogy minél többet profitáljanak az információs társadalom lehetőségeiből. De mit is pontosan az információs társadalom?

A technológia és a gazdaság egymást erősítő fejlődése, a digitalizáció és a globalizáció, egy új társadalmi paradigmát hozott létre: az információs társadalom korát. [ECaTT 2000, 2. o.] Az információs (tudásalapú / poszt-indusztriális / posztmodern) társadalom ipari társadalomhoz hasonló korszakalkotó jellegét sokan vitatják [Granthem-Tsekouras 2002], ámbar kétségtelen, hogy az infokommunikációs technológiák elmúlt évtizedekben végbemenő forradalma alapvetően megváltoztatta munkánkat, fogyasztási és szórakozási szokásainkat, gondolkodásmódunkat, életvitelünket [Castells 2002]. Az „információs társadalom” mára már agyonhasznált, klisévé degradálódott fogalma tulajdonképpen az ICT életünk minden részére kiterjedő



használatát hangsúlyozza ki. A tanulmány további részében az információs társadalom és munkapiac talán „legatipikusabb” foglalkoztatási formájával, a távmunkával foglalkozom.

## **Távmunka a világgazdaságban**

Az információs társadalom munkavállalói, a hordozható személyi számítógépek, az Internet és egyéb modern technológiák segítségével, az otthonukból, autójukból, vagy egy szállodai szobából is képesek komplex feladatok végrehajtására, akár munkatársaikkal együttműködve. Szemben az elsősorban manuális tevékenységeket végző, alacsony munkaeszköz igényű és alacsony képzettségű *otthoni munkással* vagy *bedolgozóval*, az információ korának távmunkása akár egy vállalat vezetője is lehet, aki kényelmi okokból munkájának egy részét otthonában végzi. Jack Nilles alkotta a „távmunka” (*teleworking, telecommuting*) kifejezést 1973-ban, de több mint harminc év elteltével, még mindig nem vagyunk pontosan tisztában a jelentésével. Nem találkozunk ugyanis a távmunka egységes definíciójával a nemzetközi szakirodalomban. Jelen tanulmányban távmunkának tekintünk minden, a központi irodán vagy üzemén kívül végzett munkát, mely során a munkavégző az Interneten keresztül tartja a kapcsolatot kollégáival, főnökével, üzleti partnereivel vagy a vevőkkel, illetve munkája eredményét a világháló segítségével közvetíteni tudja. Érdemes megjegyezni, hogy bár Európában a *bedolgozó* munkavégzés fokozatosan eltűnik a hagyományos iparágakból, mint amilyen a textilipar is, az alacsony szakképzettséget igénylő otthoni munkák továbbra is jelentős szerepet játszanak a szolgáltatások terén (pl. adatfeldolgozás). Mivel ez a fajta munkavégzés is az infokommunikációs technológiák használatával jár, a szolgáltató-szektor otthon dolgozó, alacsonyan képzett munkavállalóit is távmunkások közé kell sorolnunk [ECaTT 2000, 8. o.].

A közelmúlt legátfogóbb, európai és amerikai (USA) távmunka trendeket vizsgáló felmérése, a SIBIS-2002 (*Statistical Indicators Benchmarking the Information Society*), érdekes eredményekkel szolgált [Gareis 2002]:

A legtöbb távdolgozó otthonából végzi munkáját, de az otthon eltöltött munkaidő viszonylag kevés (általában kevesebb heti egy napnál), és szinte alig nőtt a vizsgált időszak alatt (1999–2002). Az otthoni távmunkások (*home-based telework*) csupán 28 százaléka tölt heti egy napnál többet otthoni munkavégzéssel, tehát a távdolgozók munkaidejük túlnyomó részét még mindig annak hagyományos helyén töltik, és az otthon csak kiegészítő munkahelyként funkcionál. Az uniós távmunkások csak 3%-a dolgozza le munkaidejének meghatározó részét (több mint 75%-át) otthonából. Nem kell tehát félnünk a távmunkások elmagányosodásától, viszont így az olyan elő-

nyök is kisebb mértékben realizálódnak, mint a kevesebb ingázás, stressz vagy környezetszennyezés, csökkenő rezsi és ingatlan költségek, vagy a nagyobb termelékenység. (lásd 2. és 3. táblázat)

2. táblázat: A távmunka típusai és intenzitása az EU-ban és az USA-ban (%).

	EU-15	USA
Otthon végzett távmunka ≥ 1 nap/hét	2,1	5,1
Otthon végzett távmunka < 1 nap/hét	5,3	12,2
Otthoni távmunka (összesen)	7,4	17,3
Mobil (mozgásban lévő) távmunkások	4,0	5,9
Önfoglalkoztatott távdolgozók (otthoni, vagy ahhoz közeli központtal)	3,4	6,3
<b>Összesen (átfedések nélkül)</b>	<b>13,0</b>	<b>24,6</b>

Bázis: összes foglalkoztatott; Forrás: SIBIS 2002, GPS.

3. táblázat: A távmunka terjedése az EU-ban (1999-2002).

<i>Típus</i>	az összes foglalkoztatott százalékában		átlagos éves növekedés (%-ban)
	1999	2002	
Otthon végzett távmunka ≥ 1 nap/hét	2,0	2,1	2
Otthon végzett távmunka < 1 nap/hét	2,0	5,3	39
Mobil (helyüket változtató) távmunkások	1,5	4,0	38
Önfoglalkoztatott távdolgozók (otthoni, vagy ahhoz közeli irodában)	0,9	3,4	54
<b>Összesen (átfedések nélkül)</b>	<b>6,1</b>	<b>13,0</b>	<b>29</b>

Alap: összes foglalkoztatott; Forrás: ECATT GPS 1999, SIBIS GPS 2002, Empirica 2002 [Gareis 2002, 12. o.]

Lényeges, hogy az Empirica kutatócég kimutatásai nem tartalmazzák a call-centerekben, szatellit-irodáknban, vagy távmunka-központokban dolgozó munkavállalók arányát, mert szinte lehetetlen megkülönböztetni a cég táv-

dolgozói számára létesített irodaházat, egy multinacionális vállalat hagyományos értelemben vett leányvállalatától. Ugyanis ez utóbbi is fejlett technológiákkal van felszerelve, távol esik a tényleges gyártás helyétől és valószínűleg a közelben lakó dolgozókat alkalmaz, ami hiábavalóvá teszi az ilyen és az ehhez hasonló központokban tevékenykedő távmunkások számára megállapítására irányuló kísérleteket [ECaTT 2000, 10 .o.]. Nehéz például megválaszolni, hogy a Magyarországon nemzetközi telefonos (vagy email-es) ügyfélszolgálatot működtető multinacionális nagyvállalatok (pl. Nokia, IBM) alkalmazottai távmunkásnak minősülnek-e egyáltalán. Akkor biztosan, ha otthonról is elláthatják feladataikat (telefon, Internet-kapcsolat, valamint egy számítógép segítségével), egyébként azonban nem feltétlenül. Számos szerző az *offshore telework* (kb. nemzetközi távmunka), vagy az *offshore outsourcing* kategóriájába sorolja ezt a fajta alkalmazást, ám az elméleti meghatározások sokszor alkalmatlanok statisztikai kategóriaként való alkalmazásra.

Az EU-ban az összes foglalkoztatotthoz viszonyított távmunkások aránya 13 százalék, míg ez az USA-ban 25 százalék (2002). Néhány tagállam azonban felveszi a versenyt az USA-val: Hollandia és a skandináv országok legalább olyan kiemelkedő, vagy még kiemelkedőbb távmunka-adatokkal rendelkeznek, mint az Egyesült Államok. (lásd 4. táblázat)

## **Távmunka Magyarországon**

A 90-es évek vége felé Magyarországon is megjelent elemzések és kezdeményezések formájában az atipikus foglalkoztatás sokat emlegetett, de annál kevésbé ismert formája, a távmunka. Az Empirica társult tagállamokra kiterjedő felmérése (SIBIS+) szerint, hazánk távmunka potenciálja gyengébb a közép-európai átlagnál, melynek fő oka, hogy nálunk kevesebb munkavállaló használ infokommunikációs technológiákat a vevőkkel, beszállítókkal, vagy egyéb üzleti partnerekkel való kapcsolattartáshoz, mint más közép-európai országokban [EC 2002b, 154. o.].

4. táblázat: A távmunka típusai (%).

	Összes otthoni távmunkás	Mobil távmunká- sok	Önfogl. távmunká- sok (otthoni vagy ah- hoz közeli irodában)	Összes távmunkás (átfedések nélkül)
HOLLANDIA	20.6	4.1	5.0	26.4
USA	17.3	5.9	6.3	24.6
FINNORSZÁG	15.7	6.2	3.2	21.8
DÁNIA	17.7	2.7	2.9	21.5
SVÉDORSZÁG	14.9	4.9	2.0	18.7
SVÁJC	11.4	7.6	2.2	16.8
NÉMETORSZÁG	7.9	5.7	5.2	16.6
AUSZTRIA	6.7	3.7	5.7	13.8
EGYESÜLT KIR.	10.9	4.7	4.5	17.3
ÍRORSZÁG	6.0	4.2	3.3	10.9
BELGIUM	7.5	2.4	2.5	10.6
OLASZORSZÁG	2.5	5.5	2.6	9.5
SPANYOLORSZÁG	2.3	0.8	2.0	4.9
EU-15	7.4	4.0	3.4	13.0
GÖRÖGORSZÁG	6.0	3.5	3.4	11.1
LUXEMBURG	3.3	1.5	1.8	5.6
FRANCIAORSZÁG	4.4	2.1	0.8	6.3
PORTUGÁLIA	1.6	0.3	1.5	3.4

Az összes foglalkoztatotthoz viszonyítva; Forrás: SIBIS 2002, GPS [Gareis 2002, 11. o.]

5. táblázat: Távmunkások aránya a társult tagállamokban (%).

Észto.	Litv.*	SI	PL	Letto.	BG	CZ	SK	HU	RO	NAS- 9**
12.2	9.2	8.6	8.4	6.5	5.5	4.7	3.7	3.6	2.0	5.4

Az összes foglalkoztatott arányában; Forrás: SIBIS GPS 2002, SIBIS GPS-NAS 2003 [Empirica 2003, 74. o.]

\* A Litván adat nem tartalmazza a mobil távmunkások arányát.

\*\* A NAS-átlag (társult tagállamok) nem tartalmazza Litvániát.

Amint azt az 5. táblázat mutatja, a távmunkások aránya Magyarországon még a volt szocialista-blokk országaihoz képest is alacsony. Ennek a következők az okai:

- a munkavállalók átlagosnál is kisebb nyitottsága az új technológiák felé,
- magas Internet- és telefonköltségek,
- fejletlen informatikai háttér (alacsony PC- és Internet-penetráció a háztartásokban, a szélessávú Internet-kapcsolat viszonylagos ritkasága),
- a munkaadók félelmei, tájékoztatatlansága és felkészületlensége,
- a kiegyensúlyozott, egészséges életforma iránti alacsony igényszint, valamint
- a magyar lakások alkalmatlansága a távmunkahelyek létesítésére.

A legtöbb magyar távmunkás (bár ők nem tekintik magukat annak) a tudás-szektorban dolgozó („számlás”) önfoglalkoztatott, ugyanis a munkaadók elsősorban költségcsökkentési okokból kedvelik ezt a munkaformát [EC 2003, 31. o.]. Jól mutatja a magyar menedzserek – távmunka terjedését hátráltató – hozzáállását a közép-dunántúli régió mikro-, kis- és középvállalkozásainak körében végzett felmérés (lásd 6. és 7. táblázat) [Makó et al. 2003, 31. o.]. Kevesebb, mint minden tizedik munkaadó jelölte meg a távmunkával járó nagyobb produktivitást, mint elődleges előnyt (pedig a nemzetközi tapasztalatok szerint az átlagos termelékenységnövekedés 40%!), míg legtöbbször a dolgozók felügyeletének hiányát tartják a fő negatívumnak. Az adatok jól tükrözik a vezetők azon rossz beidegződését, amely szerint csak az az alkalmazott dolgozik „rendesen”, aki folyamatos közvetlen felügyelet alatt van. Sajnos a teljesítményt még mindig elsősorban a munkahelyen való jelenlét, és nem az eredmények alapján ítélik meg. Ez persze a munkavállalókat is elrettentheti a távmunkától, hisz félő, hogy az rossz hatással lesz karrierjükre. A távmunkásokat azonban sokkal inkább fenyegeti a munkamánia (*workaholism*), mint az ellustulás. A felmérések szerint a távmunkások jóval többet dolgoznak (termelékenyebbek), mint az irodában maradt társaik, ami elsősorban a nyugodt környezetnek, az utazással töltött idő csökkenésének és a bizonyítási váagnak köszönhető. Hogy mi a sikeres, mindkét fél által kielégítő távmunka titka? A motiváltság (bizonyítási vágy), a kölcsönös bizalom, a világos és mérhető eredményszintek, illetve az innovatív vállalati kultúra.

6. táblázat: A távmunka előnyeire vonatkozó munkaadói vélemények.

Kevesebb ingázásból származó időnyereség	29,0%
A munkaidő-beosztás nagyobb rugalmassága	26,5%
Irodai helyek megtakarítása	22,5%
Környezetszennyezés és a forgalmi torlódások csökkentése	12,2%
<b>A dolgozók termelékenységének növelése</b>	<b>9,8%</b>

A munkaadók megoszlása arra a kérdésre adott válaszuk alapján, hogy mit tartanak a távmunka legfontosabb előnyének. [Makó et al. 2003]

7. táblázat: A távmunka hátrányaira vonatkozó munkáltatói vélemények.

<b>A munkavállalók felügyeletének, ellenőrzésének hiánya</b>	<b>32,4%</b>
Adatbiztonsággal kapcsolatos problémák	19,5%
Az információs technológiák használatának magas költségei	16,7%
Munkaszervezési nehézségek	16,4%
Szabályozási bizonytalanságok (pl. jogi)	12,9%
Konfliktusok a munkavállalókkal és szakszervezetekkel	2,1%

A munkaadók megoszlása arra a kérdésre adott válaszuk alapján, hogy mit tartanak a távmunka legnagyobb hátrányának. [Makó et al. 2003]

A magyar kormányzat is – az uniós gyakorlathoz hasonlóan – elsősorban a foglalkoztatás növelésére, illetve a régiók gazdasági fejlettségének kiegyenlítésére alkalmas eszközként tekintettek a távmunkára. A távmunkától reméltek segítséget a munkapiac hátrányos helyzetű szereplőinek, mint a fiatal anyák, a periférikus régiók lakosai, a mozgáskorlátozottak, vagy a cigány lakosság. Azonban érthetetlen módon a kormányzati szakemberek nem számoltak azzal, hogy a munkaadók egyáltalán nem érdekeltek a fent említett célcsoportok foglalkoztatásában, akár hagyományos, akár távmunka jelleggel. 1998 elején, a 400 millió forint tőkével létrehozott Távmunka Koordinációs Közhasznú Társaság (Távmunka Kht.) volt hivatott a távmunkahely-létesítések támogatására. A projekt eredményeként azonban csak néhány új munkahely született, de azok sem bizonyultak fenntarthatónak a támogatás megszűnését követően [Wesselényi 2001]. A következő kormány ugyanezeket hibákat követte el 2002-ben, melynek következtében a Távmunka Kht. (későbbi neve: In-Forrás XXI.) a tanulmány írása idején felszámolásra került. Mindkét kormányzat túlbecsülte a távmunka szerepét, és a munkavállalók „bőrére” kellett rájönniük, hogy a hazai munkaerőpiac feszültségeit az még nem képes radikálisan orvosolni. A kudarcba fulladt kormányzati kísérletek rávilágítanak arra, hogy a távmunka – és ez feltételezhe-



tően a részmunkaidős foglalkoztatás hazai fejletlenségére is az egyik válasz –, csak a gazdasági érdekeket közvetlenül kifejező, valós, a munkaerőpiac által igényelt mértékben és formában terjeszthető. Az állami intervenció, ha mégoly jó szándékkal is kerül bevezetésre, nem képes a reálfolyamatok azonnali megváltoztatására.

Bár még viszonylag kevés magyar vállalat alkalmaz távmunkásokat, elvértve találkozhatunk pozitív kezdeményezésekkel is. Úgy látszik a piacvezetők a távmunkában is az élen járnak. A Matáv és a MOL 2001-ben vállalati távmunkaprogramot indítottak el alkalmazottaik körében [Wesselényi 1998-2003]. A Matáv, elsősorban költségcsökkentési okokból, közel 15 ezer dolgozója közül 250-nek ajánlotta fel az otthoni munkavégzés lehetőségét. A távmunkahelyek létesítésének költségeit (PC vagy laptop, Internet kapcsolat, bútorzat) a cég állja. A szerződés szerint minden távmunkás a cég alkalmazásában marad, és egyenlő elbírálásban részesül a hagyományos módon dolgozókkal. Az egyetlen különbség a munkavégzés helyének és a munkaidőnek a meghatározása: A távmunkások munkaidejük 50-80 százalékát (de maximum heti 4 napot) otthoni munkavégzéssel tölthetik, a maradékot pedig a vállalati irodában kell ledolgozniuk. A Matáv távmunkásai egyenlőre kizárólag budapestiek vagy a főváros környékén élők, és túlnyomó részben férfiak (69%). Az eddigi tapasztalatok kedvezőek, a cég hatékonysága nőtt és mindkét fél elégedett a távmunkával.

\*\*\*

A cikk írása óta számos új, a távmunkát a munkaadói és munkavállalói körökben egyaránt népszerűsíteni kívánó kormányzati és civil törekvés látott napvilágot. Azonban úgy látszik, hogy a magyar gazdaság szereplői még nincsenek felkészülve a kormányzati „távmunka-vágyak” kielégítésére.

Százezer (új típusú) távmunkahely létrehozása a cél 2008-ig, jelentette ki Simon Gábor, a Távmunka Tanács elnöke [Figyelő 2005]. A 2003. február 14-én létrejött kilenc tagból álló tanács feladata a távmunka magyarországi elterjedésének ösztönzése – elsősorban pályázatok segítségével –, valamint a kormányzati, a civil és a versenyszféra közötti együttműködés ösztönzése [HVG 2004]. A távmunkahelyek létesítését szolgáló pályázati források elnyerésének feltétele, hogy a távmunkahellyel hagyományos munkahelyet váltsanak meg (tehát a foglalkoztatási szint nem nő általa). A minisztérium álláspontja szerint, az elbírálásnál előnyben részesülnek azon pályázók, akik regisztrált munkanélkülieket, fogyatékkal élőket, megváltozott munkaképességű embereket, gyermeküket egyedül nevelő szülőket, vagy romákat foglalkoztatnak. Bevallása szerint, a minisztérium szándéka a távmunka pályá-

zatokkal a hátrányos helyzetű kistelepülések érvényesülési képességének erősítése és a vállalkozások versenyképességének elősegítése [HVG 2005].

Kérdéses azonban, hogy az állami támogatások megszűnése után fennmaradnak-e ezek a munkahelyek (az eddigi tapasztalatok nem ezt mutatják), illetve, hogy valóban szüksége van-e a munkapiacnak a fent említett munkavállalói körökre. Úgy tűnik, hogy a kormányzat továbbra is politikai célokra igyekszik felhasználni a távmunkát, annak ellenére, hogy ez korábban sem vezetett sikerre, s a nemzetközi felmérések is rámutatnak, hogy a távdolgozók derékhadát a tehetős, magas szakértelemmel rendelkező munkavállalói réteg képviseli. Másrészt, a technológiai és szervezeti innováció legfőbb és leggyorsabb haszonélvezői mindig is a városi agglomerációk lakosai, míg a vidéki és a periférián lévő régiók nem sokat tehetnek a lemaradás ellen. A felmérések szerint ráadásul a különbségek egyre erősödnek a két pólus között, továbbá arra sincs semmilyen empirikus bizonyíték, hogy a távmunkapiacok hátrányos területekre való kiterjesztése hozzájárulna a régiók fejlettségi szintjének kiegyenlítéséhez. [Gareis et al. 2003]

Érdemes említést tenni egy másik – a cikk írása óta indult – kezdeményezésről is: a 2004 augusztusában megalakult Magyar Távmunka Szövetségről, amely ismeretterjesztéssel, szaktanácsadással, illetve a legsikeresebb távmunka-modellek (*best practices*) bemutatásával próbálja népszerűsíteni eme gazdaságserkentő munkaforma elterjedését. „A tagok szakmai érdekképviselése mellett (a Szövetség) szeretne részt vállalni a nemzeti távmunka stratégia kidolgozásában és végrehajtásában. Nemzetközi kapcsolatain keresztül szeretné elősegíteni a magyar távmunkavállalók bekapcsolódását a nemzetközi gazdasági életbe.” – olvashatjuk a távmunka szövetség honlapján [MTSZ 2004].

Mindezen kezdeményezések dacára, 2005 derekán a magyarországi foglalkoztatottak mindössze 2–4%-a tekinthető modern távdolgozónak (az EU15-ben ez átlagosan 13%-volt 2002-ben!). A kormányzati pályázatok segítségével 2004-ben körülbelül 1-2 ezer új távmunkahely jött létre, s 2005-ben is hasonló gyarapodás várható. Ez hasonlóan messze van a 2008-ig tervezett 100 ezer új távmunkahelytől, mint az EU gazdasága a Lisszaboni céloktól. Azonban a távmunka kultúrájának alulfejlettsége csak az egyik oka hazánk alacsony foglalkoztatási mutatójának. Az okok meglehetősen összetettek.

Mindenképpen figyelembe kell venni a hazai életmódbeli sajátosságokat is. Sok nő szülés után otthon marad és a gyermeknevelésre illetve a háztartás ellátására koncentrál, míg a nyugati és főleg északi tagországokban a nők szülés után sokkal hamarabb visszamennek dolgozni. Az alacsony munkavállalási kedv kiváltója lehet a munkanélküliségi és egyéb szociális segélyek relatíve magas összege, melynél nem motiválóan magasabb a munkával

megszerezhető jövedelem, különösen a szakképzetlenek esetében. Tovább rontja a magyar foglalkoztatási mutatókat az atipikus munkaformák népszerűtlensége. Száz megkérdezett magyar közül alig több mint négy dolgozik részmunkaidőben, míg az uniós átlag több mint 17 százalék (Hollandiában különösen magas ez az arány: 45%). Nem igazán elterjedt hazánkban a határozott idejű munkaszerződések alkalmazása sem: a felmérésben szereplők mindössze 7,5 százaléka rendelkezett ilyennel, míg az uniós átlag közel 13 százalék, Spanyolországban pedig több mint 30 százalék. [BruxInfo 2004, EC 2004]

### **Irodalomjegyzék**

- Borbély Sz. et al. [2000] Az atipikus foglalkoztatás feltételei és hatása a munka világára, MAT által finanszírozott kutatás – kutatásösszegzés, a résztanulmányok készítői: Kozák L., Ivány J., Laky T., Lux J., Tóth A., Ughy T., Várnai Zs., 2000. december
- BruxInfo [2004], Kevés magyarnak van állása EU-s összehasonlításban, 2004. szeptember 13., <http://www.bruxinfor.hu>
- Castells, M. [2002] The Rise of the Network Society, 2nd ed. Vol. 1, Oxford: Blackwells
- Di Martino, V. [2001] The High Road to Teleworking, ILO
- EC [2004] Employment in Europe 2004, Statistical Annex, European Commission, Luxembourg 2004
- EC [2002a] Employment in Europe 2002 – Recent Trends and Prospects, European Commission
- EC [2002b] eWORK 2002, Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy, European Commission
- EC [2003] SIBIS Hungary, Country Report No. 4, European Commission, „Information Society Technology” Programme, SIBIS+, 2002/2003
- ECaTT [2000] Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business Across Europe, ECaTT (Electronic Commerce and Telework Trends) Final Report, IST Programme, KAI: New Methods of Work and Electronic Commerce, August 2000
- Empirica [2003] Measuring the Information Society in the EU, the EU Accession Countries, Switzerland and the US, SIBIS Pocket Book 2002/03, Empirica GmbH, Bonn
- FigyelőNet [2005], Százezer távmunkahely létesülne három év alatt, 2005. május 10. <http://www.fn.hu>
- Gareis, Karsten – Tobias Hüsing – Sonja Müller [2003], Multi-locational Work and the Region, empirica GmbH, Bonn, Germany
- Gareis, K. [2002] The Intensity of Telework in 2002 in the EU, Switzerland and the USA, empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH, Bonn, Germany
- Gillian, F. [1995] For your information, Personnel Journal, 74. évf., 1995. augusztus 22.

- Grantham, A.–Tsekouras, G. [2002] The Global Information Age: Wireless Technology's Transformative Potential in Knowledge-based Society, Centre for Research in Innovation management, University of Brighton, UK
- HVG [2004], Létrejön a Távmunka Tanács, újabb távmunka pályázat, 2004. augusztus 22. <http://www.hvg.hu>
- HVG [2005], Kék könyv, távmunka, ösztöndíjas foglalkoztatás, 2005. június 10. <http://www.hvg.hu>
- Makó Cs.–Keszi R.–Polyánszky T. Z. [2003] A munkáltatók távmunkával szembeni beállítottságai (A Közép-Dunántúli Régió példája), Vezetéstudomány, 34. évf., 12. szám, 2003.
- MTSZ [2004], Magyar Távmunka Szövetség hivatalos honlapja, <http://www.tavmunka.org/tamusz/index.phtml>
- Szabó K.–Négyesi Á. [2004] Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban, Közgazdasági Szemle, LI. évf., 2004. január
- Szabó K. [2003] A munkaviszonyok fellazulása – Paradigmaváltás a munka világában az információtechnológiák hatására, Információs Társadalom, 2003. III. évfolyam 1. szám
- Wesselényi A. [1998-2003] Cikksorozat a magyar távmunka információs portálon, <http://www.tavmunkainfo.hu>
- Wesselényi A. [2001] Telework in Hungary – an Overview, Presented on the E-work 2001 Conference, the 8th European Assembly on New Ways to Work, 12–14 September 2001 Helsinki, Finland, <http://www.tavmunkainfo.hu/report.htm#teleworkinhungary>